

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di organisasi pemerintahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi pemerintahan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja pegawai yang ada pada organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, pada tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

(Rahman, 2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia atau SDM merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun sebuah institusi, hal ini terjadi karena sumber daya manusia adalah barometer atau tolak ukur yang menentukan perkembangan sebuah lembaga atau Perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (pegawai) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama organisasi. **(Andrian et al., 2022)**

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran dan tugas yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup semua orang yang ada dalam organisasi, yang terlibat dalam

kegiatan operasional perusahaan, dari level paling bawah sampai level tertinggi (di atas manajemen), meskipun pada level yang berbeda semua elemen sumber daya manusia memainkan peran yang sama. Terlepas dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, mengabaikan salah satu bagian akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya. **(Ii, 2020)**

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan Pengembangan karir melalui motivasi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Pengembangan karir serta motivasi akan cocok untuk memperbaiki kinerja Perusahaan. Dalam hal lain, kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting juga melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kerjanya dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi pemerintahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir dapat berjalan dengan baik apabila

organisasi melakukan pelatihan kerja agar meningkatkan kinerja pegawai, Adapun cara lain yang dapat dilakukan organisasi adalah motivasi untuk para pegawai agar semakin semangat untuk mencapai tujuan. Dengan adanya pengembangan karir dan motivasi terhadap pegawai maka terciptalah kepuasan kerja pegawai di suatu organisasi perusahaan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai karena kurangnya pengembangan karir para pegawai serta motivasi yang didapat pegawai di sebuah organisasi pemerintahan. Namun pada implementasinya Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat dinilai kurang efektif dalam mengembangkan karir karyawan, karena organisasi pemerintahannya kurang memperhatikan bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai serta masih belum efektif dalam melakukan pelatihan bagi pegawai, sehingga berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan. **(Yolinza & Marlius, 2023)**

Ada pun pengertian dari motivasi, motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa Latin, *Movere*, yang berarti “bergerak”. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama

menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor apa yang memberikan energy perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.(**Edison et al, 2020**).

Menurut (**Hafidzi dkk, 2020**) Menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan motivasi adalah suatu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Edison et al., (2020: 210) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal – hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih berkomitmen, serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan pada akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih produktif.

Ketidakpuasan pegawai dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi pegawai dan organisasi, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari pegawai, apakah pegawai tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri.(**Bhastary, 2020**)

Mangkunegara (2019:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari kualitas serta kuantitas kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **(Syam, 2020)**

Fenomena-fenomena yang peneliti temukan yang terjadi pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan, karena kurangnya pengembangan karir serta motivasi kerja dan timbulnya rasa tidak puas terhadap organisasi pemerintahan, sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja terhadap pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang baik. Hasil kinerja pegawai yang kurang baik dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan
Provinsi Sumatera Barat

Tahun	Program Kerja	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase (%)
2020	Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil peternakan .	900.864	634.800	70.47%
2021	Pengendalian hama penyakit dan hewan.	925.716	699.038	75.51%

2022	Memberikan atau peredaran benih/bibit Ternak	913.205	680.346	74.50%
2023	Mengedarkan atau memberikan hijauan pakan ternak.	933.303	687.760	73.69%

Sumber : Kantor Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 pada Kantor Dinas Perternakan Provisi Sumatera Barat pencapaian tingkat kinerja pada kantor dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sumatera barat diatas terdapat hasil yang kurang maksimum.karena target pada tahun 2020 : dengan program kerja pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil peternakan target pencapaian 900.864 sedangkan yang terealisasikan hanya 634.800 persentasenya 70.47%. Pada tahun 2021: dengan program kerja pengendalian hama penyakit dan hewan target pencapaian 925.716 sedangkan yang terrealisasikan hanya 699.038 dengan persentasenya 75.50%. pada tahun 2022: pada program kerja memberikan atau peredaran benih/bibit ternak target pencapaian 913.205 terealisasikan 680.346 dengan presentasenya 74.50%. pada tahun 2023 dengan program kerja mengedarkan atau menghijaukan pakan ternak target pencapaiannya 933.303 terealisasikan 687.760 dengan presentasenya 73.69%. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2020, 2021, 2022 dan 2023 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasikan dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2020 realisasi pencapaian sebesar 70,47% dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebesar 75,51% lalu pada tahun 2022 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 74.50% dan pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 73,69%. Ketika

pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh **Distyawaty (2019)**, menyimpulkan hasil bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh **Haruna (2020)**, menyimpulkan hasil bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh **Damayanti et al. (2019)**, menyimpulkan hasil bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh **(Zaky, 2022)** bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jika Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ingin mengusahakan agar kinerja pegawai dapat meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan pengembangan karir dan motivasi serta kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI SUMATERA BARAT”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengelolaan SDM yang belum maksimal
2. Pengembangan Karir yang belum optimal
3. Kepuasan Kerja yang belum maksimal
4. Kinerja Pegawai yang belum optimal
5. Motivasi Kerja Yang belum optimal
6. Belum optimal nya kualitas dan kuantitas Kinerja Pegawai
7. Bagaimana cara meningkatkan Kinerja Pegawai
8. Pengembangan Karir yang belum optimal mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai .
9. Masih adanya penundaan pekerjaan oleh pegawai yang mengakibatkan terjadinya ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Masih ada pegawai dalam bekerja belum memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kinerja

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan maka penulis akan membatasi masalah ini dengan pengaruh Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2), sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana kepuasan kerja kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
5. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

2. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang kepuasan kerja, motivasi serta sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang pada Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca nya khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang Sumber Daya Manusia.